

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah pentingnya dibanding faktor penunjang lainnya. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, merupakan salah satu modal yang sangat penting.

Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya.

Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia.

Untuk mensukseskan perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sangatlah kompleks, selain itu sistem ekonomi nasional yang dikuasai oleh

keluarga atau yang dekat dengan sumbu kekuasaan, juga disebabkan oleh rapuhnya fundamental ekonomi yang dibangun. Manakala rezim penguasa jatuh secara otomatis membawa akibat pada runtuhnya perekonomian dan PHK (pemutusan hubungan kerja) yang tidak mungkin dihindari.

Disadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta untuk melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan, oleh karena itu sebagaimana diterapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja serta penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dalam mewujudkan kesejahteraannya.¹

Tenaga kerja merupakan asset perusahaan yang harus diberi perlindungan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengingat ancaman bahaya potensial yang berhubungan dengan kerja. Pemerintah telah menetapkan kebijakan perlindungan tenaga kerja terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melalui peraturan

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86

perundangan. Peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu upaya dalam pencegahan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, peledakan, kebakaran, dan pencemaran lingkungan kerja yang penerapannya menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja.²

Tidak satupun produk peraturan perundangan yang ada di Indonesia yang tidak bersumber dari dasar hukum tertentu yaitu Undang-undang Dasar 1945 sebagai pancasila. Sumber hukum peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berlandaskan pada pasal 27 ayat 2 UUD Tahun 1945 yang dinyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“. Pasal ini memberi makna yang luas bahwa disamping warga negara berhak mendapat pekerjaan yang manusiawi juga mendapatkan perlindungan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta kondisi kerja yang nyaman, sehat, dan aman serta dapat mengembangkan kemampuan dan ketrampilannya agar dapat hidup layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Dengan demikian mengakibatkan meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi dalam mencegah terjadinya kecelakaan yang beraneka ragam bentuk maupun jenis kecelakaannya serta penyakit yang dapat ditimbulkan dari kondisi kerja. Sejalan dengan itu, perkembangan pembangunan yang dilaksanakan tersebut maka disusunlah UU No.14 tahun 1969 tentang pokok-

²Gerry Silaban, *Hak dan atau Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha / Pengurus Yang Ditetapkan dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Medan : USU Press, 2008), h.13

pokok mengenai tenaga kerja yang selanjutnya mengalami perubahan menjadi UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Ketentuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 86:

1. Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. moral dan kesusilaan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja / buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.³

Salah satu peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang ruang lingkupnya meliputi segala lingkungan kerja, baik di darat, didalam tanah, permukaan air, didalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

³Undang-Undang Nomr 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 86

Selain itu berdasarkan Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 pasal 8 tentang jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi :

- a. Biaya pengangkutan
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan
- c. Biaya rehabilitasi
- d. Santunan berupa uang yang meliputi :
 1. Santunan sementara tidak mampu bekerja
 2. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya
 3. Santunan cacat total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental
 4. Santunan kematian⁴

Selain itu hak-hak seorang buruh sebagai konsekuensi (akibat) adanya perjanjian atau hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha, diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya adalah:

- a. Hak atas upah layak (Manusiawi)
- b. Hak atas jaminan sosial
- c. Hak atas tunjangan
- d. Hak waktu istirahat dan cuti
- e. Hak untuk menikmati hari libur dan uang lembur
- f. Hak untuk berserikat

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009) h. 132

- g. Hak-hak reproduksi
- h. Hak untuk melaksanakan ibadah
- i. Hak atas K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
- j. Hak untuk mendapat perlakuan yang sama
- k. Hak atas pesangon bila di PHK.

Dari beberapa hak-hak pekerja yang telah disebutkan diatas bahwa berdasarkan pengamatan yang dilakukan masih ada hak-hak dari pekerja yang masih belum terpenuhi sepenuhnya, diantaranya tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditempat Perusahaan CV. Ratu Mandiri sebagai Pengelola Stadion Rumbai Pekanbaru. Namun pihak pengelola mengatakan sangat tegas terhadap pekerja yang bekerja di Stadion Rumbai diharuskan untuk menggunakan pengamanan terhadap diri pribadi dari hal-hal yang akan dilakukan seperti menggunakan sarung tangan, masker (melindungi dari debu), dan perlengkapan lainnya yang berguna untuk melindungi diri dari hal-hal yang tidak diinginkan bagi pekerja yang tidak mengindahkan himbauan dari pihak pengelola langsung diberhentikan.

Dalam kenyataan yang penulis amati pada saat melakukan pra riset di Stadion Rumbai Pekanbaru masih ada beberapa pekerja yang tidak menggunakan perlengkapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) yang gunanya melindungi para pekerja maka kemungkinan akan terjadinya kecelakaan kerja pada saat bekerja bisa terjadi melihat pekerjaan yang dilakukan berhubungan langsung dengan seperti debu yang dapat

mengakibatkan masuknya debu kedalam paru-paru, dan lukanya tangan jika tidak menggunakan sarung tangan serta masih banyak lainnya.

Seperti pada tahun 2013 ada terjadi kecelakaan kerja yang terjadi pada sala satu pekerja yang berinisial (An) yang berusia 40 tahun yang beralamat di Senapelan. Kecelakaan terjadi pada saat pekerjasedang membersihkan dinding dan terjadinya kesalahan tekni yang kemudian menyebabkan jatuhnya pekerja dan mengakibatkan terjadinya patah tulang, namun pihak perusahaan hanya memberikan bantuan biaya pengobatan sekedarnya saja. Seharusnya perusahaan memberikan pertanggung jawaban penuh terhadap kondisi kesehatan karyawan seperti memberikan biaya berobat dan santunan hingga pekerja benar-benar sehat. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan belum menjalankan peraturan perundang-undangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan baik.

Hal yang sama juga pernah terjadi terhadap beberapa karyawan lainnya yang tidak mendapatkan jaminan fasilitas kesehatan secara penuh seperti terpijak paku pada saat bekerja, terjadinya kecelakaan berkendara pada saat mengantarkan barang di jam kerja dan lain-lain. Namun kebijakan yang diberlakukan perusahaan yang sebatas memberikan biaya berobat sekedar saja⁵.

⁵ Alvid, Pengawas, *Wawancara*, di Pekanbaru, pada tanggal 29 Oktober 2014

Berkaitan dengan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mengambil judul **“Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga Kerja Di Perusahaan CV. Ratu Mandiri Sebagai Pengelola Stadion Rumbai Pekanbaru”**.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini agar skripsi ini mengarah pada pokok pembahasan dan tidak menyimpang dari judul serta tujuan penelitian maka penulis membatasi permasalahan pada sejauh mana perlindungan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap tenaga kerja pada CV. Ratu Mandiri selaku pengelola Stadion Rumbai Pekanbaru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap tenaga kerja pada CV. Ratu Mandiri selaku pengelola Stadion Rumbai Pekanbaru?
2. Apa sajakah kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan perlindungan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap tenaga kerja pada CV. Ratu Mandiri selaku pengelola Stadion Rumbai Pekanbaru?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap tenaga kerja pada CV. Ratu Mandiri selaku pengelola Stadion Rumbai Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan perlindungan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap tenaga kerja pada CV. Ratu Mandiri selaku pengelola Stadion Rumbai Pekanbaru.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan khazanah ilmu hukum khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan.
2. Diharapkan dapat melengkapi penjelasan atau tulisan ilmiah yang telah ada mengenai peran penting program Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan sebagai referensi penelitian selanjutnya dalam perkembangan bidang ketenagakerjaan.
3. Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama.

E. Metode Penelitian

Metode adalah salah satu cara atau jalan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan alat-alat tertentu. Sedangkan penelitian ini adalah suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan

menguji kebenaran suatu pengetahuan, gejala atau hipotesis, usaha mana dilakukan dengan metode ilmiah.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah berbentuk penelitian hukum sosiologis yaitu penelitian lapangan yang mengacu pada data primer. Sedangkan jika dilihat dari sifatnya, termasuk penelitian deskriptif.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Ratu Mandiri yang beralamat di Jl.Kaharudin Nasution Rumbai Pekanbaru. Adapun alasan pemilihan lokasi ini dikarenakan selain terjangkau oleh peneliti dan diduga ada permasalahan yang berkaitan dengan hukum bisnis yang terjadi di perusahaan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama, sedangkan sampel adalah bagian atau sebagian dari populasi⁶. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tahun 2013-2014 yang terdapat di CV. Ratu Mandiri yang berjumlah 122 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ditempatkan pada Stadion Rumbai Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 17 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* yaitu penentuan sampel dengan berdasarkan ciri-ciri tertentu.

⁶ Sugiono, Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011) h. 118-119

Dalam hal ini penentuan sampel didasarkan pada karyawan yang ditempatkan di Stadion Rumbai Pekanbaru⁷.

Tabel 1.1 : Rekapitulasi perhitungan Sampel

No	Nama	Populasi	Sampel	Persentase
1	Ka Manajemen	1	1	100 %
2	Pengawas lapangan	1	1	100 %
3	Karyawan	120	15	12.5 %
Jumlah		122	17	13.9 %

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Dalam hal ini data primernya adalah data yang diperoleh langsung dari tanggapan karyawan tentang pemberlakuan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada seperti buku-buku literatur, Koran, majalah dan jurnal serta arsip-arsip yang sesuai dengan penelitian yang akan di bahas.⁸

5. Metode Pengumpulan data

⁷Ashofa, Burhan, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta ; Rineka Cipta, 2010) h. 15

⁸Amiruddin, SH, dkk, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta ; PT. Raja GrafindoPersada) h. 21

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Yang dimaksud dengan observasi adalah pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat lebih dekat kegiatan yang dilakukan.

b. Wawancara

Yang dimaksud dengan wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu data tertentu. Adapun wawancara yang dimaksud dalam hal ini adalah yang berhubungan langsung dengan manajemen perusahaan maupun karyawan perusahaan terutama yang menyangkut dengan masalah Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

c. Angket

Yang dimaksud dengan angket adalah mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis dengan memberikan jawaban alternative untuk setiap pertanyaan kemudian disebarkan kepada responden yang menjadi objek penelitian.⁹

d. Studi pustaka

⁹ Suryabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada, 2011) h. 17

Studi pustaka digunakan peneliti untuk membandingkan dengan teori-teori yang telah lebih dulu muncul dari pada penelitian ini yang akan digunakan sebagai data tambahan dalam penelitian ini.

6. Teknik Analisa Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data-data yang ada adalah dengan analisis deskriptif kuantitatif yaitu data-data yang diperoleh dijabarkan dalam uraian yang tersusun secara sistematis, lalu dianalisis secara kuantitatif untuk mencapai kejelasan permasalahan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah proses penyusunan skripsi ini, maka penulis menggunakan sistematika penulisan yang terbagi dalam 5 (lima) bab :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi dan uraian tugas.

BAB III TINJAUAN TEORITIS

Bab ini menguraikan tentang tinjauan teoritis yang berkaitan dengan pemberian jaminan program Keselamatan dan Kesehatan

Kerja (K3) dasar hukum program K3 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memaparkan hasil yang diperoleh dalam penelitian dan pembahasan atas hasil penelitian dan pembahasan terhadap penelitian yang sudah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup, berisi kesimpulan dan saran yang pada hakikatnya merupakan endapan sari dari seluruh uraian pada bagian-bagian sebelumnya